# Валерия Коломеец (БСПБ): HR-департамент должен стать для сотрудника партнером

**Банк «Санкт-Петербург» (БСПБ) совершил переход от так называемого зоопарка IT-решений для автоматизации HR-процессов к комплексному решению для управления человеческим капиталом, HCM (Human Capital Management) Skillaz. О предпосылках, целях и планах в этом направлении мы побеседовали с Валерией Коломеец, руководителем Центра по управлению изменениями и аналитики банка**



**— Валерия, как банк «Санкт-Петербург», который входит в топ-5 лучших работодателей страны, пришел к решению об углублении автоматизации HR–процессов?**

— Этому способствовала ситуация на рынке труда, прежде всего повышение стоимости привлечения специалистов и увеличение сроков подбора. Наем компетентного персонала обходится компаниям все дороже, а продолжительность этого процесса увеличивается.

**— Какие новые тренды в области управления персоналом вы можете выделить?**

— Мы исследовали рынок персонала для финансового сектора и выявили четыре ключевых тренда. Первый — это гибкость. Современная ситуация такова, что последнее слово остается за соискателем, и мы сегодня вынуждены подстраиваться под кандидата. Второй тренд — цифровизация. Она ведет к сокращению ручного труда и участия человека в рутинных операционных процессах. Третий тренд заключается в персонализации, которая предполагает принятие отдельного решения по каждому соискателю и каждому сотруднику. С ним тесно связан четвертый тренд — человекоцентричность. Сегодня главная ценность банка «Санкт-Петербург» — его сотрудники и клиенты.

Проанализировав тренды HR-сферы, мы выявили потребность в диджитализации процессов управления человеческим капиталом в банке и запустили программу цифровой трансформации, рассчитанную на три года. Ее реализацию координирует Центр по управлению изменениями и аналитики совместно с IT-блоком. Программа стала шагом к современному HR-подходу, в котором не обойтись без диджитализации и цифровизации.

**— Что изменится в банке с цифровизацией HR-функции и всех связанных с ней бизнес-процессов?**

— Во-первых, возрастет эффективность. Сегодня это мегатренд. Если раньше мы могли нанять много сотрудников для реализации того или иного бизнес-процесса, то сейчас так поступать мы не можем. Более того, по нашим оценкам, для обеспечения сегодняшних финансовых показателей банку необходимо, чтобы каждый его сотрудник удвоил свою эффективность.

Мы выявляем и устраняем необязательные операции, гармонизируем процессы, в корне пересматриваем подходы к автоматизации, потому что не все процессы автоматизированы, а качество некоторых автоматизированных не всегда соответствует ожиданиям.

Во-вторых, банку важно создать для сотрудников комфортную среду, обеспечить их единым окном доступа ко всем сервисам HR-департамента, изучать «цифровой след» и анализировать его для создания персонализированных предложений по обучению, развитию карьеры, корпоративным бенефитам и внутренним возможностям. Таким образом, мы работаем над удержанием имеющихся сотрудников и привлечением новых.

**— Почему вы сделали ставку на комплексное решение в виде HCM-платформы?**

— Наиболее актуальными для нас были задачи подбора и обучения персонала, поэтому выбор пал на соответствующие модули новой HCM-системы Skillaz. Модульная архитектура этой платформы позволяет постепенно наращивать функциональность нашего решения. Нам также нравится, что каждый сотрудник банка может ознакомиться со всем необходимым ему набором HR-сервисов и инструментов в личном кабинете. Такое решение помогает увеличить лояльность персонала. Б.О

Реклама